

職場における関係性の「まなざし」と「存在論的不安」

“Eye of the Norm” and “Ontological Anxiety” in the Workplace

大野 正和

1. 高まる国民生活の不安

1-1. 「心の不安」の増大のなかで

内閣府の『国民生活に関する世論調査』（2008年6月実施）によれば、日常生活で不安や悩みを感じるという人は7割をこえています。時代的には、バブル崩壊以降その不安数値はほぼ一貫して上昇し続けているのです。しかも最近では、アメリカのサブプライムローン問題に発した世界的な金融不安と、それを受けた国内での雇用不安も不気味な世相をかたちづくっています。

かつて、昭和初期の金融恐慌の時代に自殺した芥川龍之介は、友人に宛てた遺書のなかで「ぼんやりした不安」について語っています。この芥川の不安は彼の心の状態だけではなかったのではないかと思います。当時と似た「不安の時代」である現代社会でも、実際の「生活の不安」が「心の不安」となって表れているようです。つまり、老後や健康などの生活上の不安は、将来に対する漠然とした心理的不安感を高めているわけです。

これを働くものから見ると、「会社の将来性」や「雇用の安定性」への不安があって、日常では職場のトラブルや人間関係に悩まされているといえます。それは、お金や待遇の悩みだけではなく、日々かわる人々との心の葛藤であることが多いのです。

もちろん、ワーキングプアやネットカフェ難民のように、明日の生活にも困る深刻な現実も広がっています。だからこそ、日常の職

場は将来に対する生活の不安でいっぱいになり、休職や転職の危機がひとごとではなくなっているのです。

「安定した生活がしたい」

これが多くの国民の願いでしょう。そして、生活の安定をおびやかす金融や雇用の不安が、職場の人間関係にまでおよんでいます。いやむしろ日々の「生活の不安」は、きびしい勤務条件や世界恐慌の危機よりも、そういう職場環境におかれた人々の心のあり方から生まれているように思えるのです。

本報告では、現代日本の職場が抱える「心の不安」の問題を人間関係の側面から探ってみたいと思います。

1-2. 時代の「ぼんやりした不安」とは何か

ここでもう一度、仕事と職場を離れて世相としての不安感について考えてみましょう。

1927年の昭和金融恐慌から1930年代の世界大恐慌の時代、日本の思想界では「不安の時代」が合言葉となっていました。小林多喜二の『蟹工船』が発表され、日本各地で大規模な労働争議が闘われ、「マルクス主義」が一世を風靡する時代となったのです。その「プロレタリア文学」が影響をもった文芸界では、自殺した芥川龍之介について「敗北の文学」（宮本顕治）とまで言うようになりました。

後に日本共産党の指導者となる若き日の宮本はこう言いました。芥川を自死に追い詰めたのは、彼の「小ブルジョア」的な思想であり、労働者階級の立ち上がりに対する「ぼん

やりした不安」ではなかったか。つまり芥川は、労働（者階級）に「敗北」したのだと、もちろん「文学者」宮本顕治の言いたいことはそんなに単純なものではないのですが、その後の「プロレタリア文学運動」はそういう階級対立の方向へと進んで行ったのです。

また一方で、戸坂潤の「唯物論研究会」や西田幾多郎をはじめとする「京都学派」など左右両陣営を巻き込んで、1930年代には「戦争の時代の哲学」といえる日本近代史上の思想の「黄金期」が展開しました。

そのなかの中心的人物のひとりであった三木清は1933年に、「[1931年の満州]事変後の影響によってインテリゲンチヤの間に醸し出されつつある精神的雰囲気はほかならぬ『不安』である。それは今後多分次第に深さを増し、陰影を濃くして行くのではないかと思はれる」（「不安の思想とその超克」）と語っています。

現代日本では、さいわいにまだ対外的な戦争状態は起こっていません。それでも「インテリゲンチヤ」（知識人）ではなくても、現代社会について考える人々の「精神的雰囲気」には、三木が見たのと同じ「不安」があるのではないのでしょうか。それが「陰影を濃くして行く」先には、かなりきびしい時代環境が待っているはずです。

さらに翌1934年三木は、「しかしまたこの不安には単に客観的社会的条件からのみ説明し得ないものがある。もし人間に本来不安なところがないならば、或る一定の条件におかれたからといって、彼は不安に陥ることはないであらう。人間の存在そのものにおける不安が何であるかが究明されねばならぬ」（「シエストフ的不安について」）と言い切るようになるのです。

本報告の主題である「心の不安」につながる「職場の人間関係の不安」も、「客観的社会的条件」に規定されていることは言うまでもありません。失業やリストラという最悪の局

面からはじまって、雇用の「客観的」条件の悪化による生活の不安は問題の根底にあるでしょう。しかし三木の言う「人間の存在そのものにおける不安」の姿が、この日本の職場で日々展開されているのです。これは、心の不安のことであり、それをのちに「存在論的不安」として考えます。

労働問題の研究において、「客観的社会」のあり方と「人間の存在そのもの」を両面から考察した試みはほとんどありません。つまり、「生活の不安」と「心の不安」を両方から考えなくてはならないのです。小論は、そのために「心の不安」を重視しつつ職場の人間関係について考えたささやかな試みといえます。

2. なぜ職場の人間関係が問題なのか

2-1. 「仕事のなかの曖昧な不安」は語られたか

2001年に労働経済学者の玄田有史は、「若者からやりがいを感じられる仕事、誇りや満足を感じることができる仕事に出会えるチャンスが失われつつある。納得のいく仕事に多くの若者が就いていない」と述べました。その問題を「自発か、非自発か、曖昧ななかでの雇用不安」ととらえ、さまざまなデータを示して不安の背景を探ろうとしました（『仕事のなかの曖昧な不安』中央公論新社）。

しかし玄田は、就業人口構造、失業率、労働時間、人事考課制度といった「客観的社会的条件」を詳しく解説するだけで、彼自身の言う「ワケのわからない不確実性」や「曖昧模糊とした不安」そのもののリアルな姿についてはほとんど語りません。何が若者の意識や態度を決めているのか、「人間の存在そのものにおける不安」＝「心の不安」はまったく見えてこないのです。

唐突かもしれませんが、あるブログ（すでに閉鎖）に掲載された20代の女性労働者（非正規雇用と思われます）の声を聞いてみましょう。

わたくしの過去を知っているキセキの人
パニック障害 パパの死を考えられず
後追い自殺未遂
うまくコミュニケーションがとれなく
キセキの人が判断した 異動
他のお店にいても 心配はしてくれて
いるらしい!? 嘘!?
でも この間の電話からは 愛 を感じ
た 優しさの愛
離れたからこそわたくしがどんな存在
だったか思っていてほしいけれど
キセキの人の頭の中は わたくしの知っ
ている範囲 お店 仕事 スタイリスト
という誇り
だから尊敬の愛 が生まれた
わたくしは 過去はみんな話した
嫌な面も知っている はずでも わたく
しの携帯番号は消えていない キセキの
人の携帯に
わたくしは だから見よう見真似で成長
し 仕事を頑張っって認めてもらいたい
早くにも
だから わたくしは どんなに孤立 孤
独を感じながら でも どんなに崩壊し
ても頑張る
恋愛のために それしか出来ないからわ
たくしのアプローチは

美容師見習いとして働く彼女の「過去」は、
パニック障害、父親の死、自殺未遂などの現
代的な心の危機と苦しみです。そして、愛す
る店長＝「キセキの人」は根っからの仕事人間
です。「優しさの愛」「尊敬の愛」を胸に抱い
て、彼女はどんなに孤立、孤独、崩壊しても
「仕事を頑張っって認めてもらいたい」とつぶや
くのです。

このような痛ましい心情を抱きつつ働く若
者たちの姿は、それがどれほど特殊なもので
も、現代日本の職場と生活のリアルなあり方
ではないでしょうか。わたしはこれを、仕事

という場を念頭においた「心の不安」＝「存在
論的不安」として考えたいと思います。それ
は、恐ろしい孤独感にさいなまれながら、そ
れでも懸命に仕事を「認めてもらいたい」と
願うけなげな若者の姿なのです。

それを探求する前に、日本の職場構造にお
いて、なぜ人間（関係）の問題がこうも重要
になるのかについて簡単にふれておきましょ
う。

2-2. ゆらぐ人間関係重視の伝統的経営

『平成 19 年労働者健康状況調査報告』によ
れば、仕事の量（30.6%）や質（34.8%）よ
りも「職場の人間関係」（38.4%）の方が強い
不安や悩みの原因となっています。日本的経
営の最大の特徴は、人間関係に深くかかわる
「文脈的技能」（contextual skill）と、「人と人
との間」をつなぐ間人主義（contextualism）
にあったのです。しかし現代日本の職場では、
この「あいだ」の構造が根本からゆらいで不
安を生みだしています。

これまでの日本の経営と労働では、どこま
でが「自分の仕事」でどこからが「他人の仕
事」なのかが、きわめて曖昧で不明確な「柔
軟な職務構造」が特徴でした。だから、仕事
の線引きをして各人の仕事分担をはっきりさ
せる職務分析と職務評価、それに基づく職務
給の実施がとてもむずかしかったのです。

ぎゃくにいうと、そういう仕事分担の曖昧
さがあるから、相手の立場で仕事を考えたり、
困っているときに融通無碍に「職務範囲」を
越えて助け合ったりできたのです。つまり、
全体の仕事の流れ＝文脈（context）のなかに
人と人との関係が自然と織り込まれていたわ
けです。だから、日本的経営では「ヒトこそ
が最大の資源である」と言われました。

それがいま、大きくゆらいでいるのです。

働く人の多様化や職場いじめといった、か
つての同質性の高い日本の現場では考えられ
なかった人間関係の変化が現れてきました。

従業員内部での助け合いや思いやり、さらには先輩による仕事の指導などのごく日常的な職場の慣行が薄れつつあります。構成員の資質や人間関係の質が根本から変わってしまったかのようです。

このことについて、内閣府の『平成 19 年版国民生活白書』では、日本の地域や職場において「全面的な深いつながりを求める意識が総じて弱まり、その一方で適度に距離を置いた緩やかなつながりを求める意識が強まっている」と表現しています。また同書では、「一般的な人間関係が難しくなったと感じる」人の割合が 63.9%にのぼるという調査結果も示されています。

これらの変化をわたしは、「人と人との間」の構造がゆらいで変化しつつある姿だと理解しています。それが職場にもおよんで、かつてなかった摩擦や葛藤が生じているのです。だからこそぎゃくに「良好な人間関係は仕事の意欲を高める」という意識も依然として高いのでしょう。

人間関係の大きな変動のなかでも、その関係性への依存をかんたんには捨て去れないのが日本の職場と仕事のあり方です。職場での不安もまた、この矛盾した状況を映し出しています。それゆえ職務給の要素の導入に際しても、この人間関係にどう対処すべきかが常に問われているのです。

その意味で、つぎに見る成果主義や非正規雇用などの問題も「人と人との間」にかかわって考察されなければならないのです。

3. 職場環境の変容をもたらしたもの

3-1. 成果主義なのか年功序列なのか

1990 年代後半から本格化した成果主義の導入や非正規雇用をはじめとする雇用の多様化は、「人と人との間」である仕事の分担と責任の構造を大きく変化させました。労働現場の構成員の変化によっていままでの職場集団はそのままでは続かなくなりました。それで

も年功制が実質的に維持されていることで若者は不満をつのらせています。『平成 19 年版国民生活白書』がいうように、職場をはじめ社会全体の「人と人とのつながり」がおおきな変動にさらされているのです。

成果主義という言葉が言われはじめたころは、若者を中心に「実力主義」的な期待感が強かったと思われます。「オジさんたちにできない仕事をオレたちがやっているのに、どうして彼らのほうが給料がいいのか」。そんな素朴な疑問から、実力や結果にしたがって賃金や待遇が決まるシステムへの移行を求めた人が多かったのです。

労働政策研究・研修機構（2006 年発表）の調査報告では、給与を「個人の仕事の成果にもとづいて評価」することに肯定的な労働者が 81.6%である一方、「年齢・勤続に応じて評価」に否定的な者が 36.7%でした（『企業の経営戦略と人事処遇制度等の総合的分析』）。これは、成果主義に賛成しつつも、年功的給与決定にも絶対的には反対しないという両面的態度を推測させるものです。

成果主義の提案者による理想は、「やりたい仕事を自由にやって自己責任の下に対価を受け取る」という、非常に自律性の高い個人主義的な働き方です。それが「小泉改革」の熱狂とあいまってある程度若者の心をとらえたのです。しかし現実には、中高年層の既得権益は容易には解体せず、結果的には「若者絞り」といわれる現象をまねいてしまいました。

実際のところは、城繁幸の言うように、日本では「年功序列を尊ぶ昭和的価値観は、…現在も社会の多くの場面で活躍し続けている」のであり、「社会の二極化が叫ばれるなか、より安定したルールを目指す風潮は強まっている」のです（『若者はなぜ 3 年で辞めるのか？』2006 年、光文社新書）。

成果主義の理想への幻想と、年功序列の現実への妥協。

この国をおおう労働の不安の背後には、た

んに失業や貧困の問題だけではなく、個人が自由と自律を求めて羽ばたこうとする翼を無残にもぎ取る「大人たち」の小賢しい保身主義があるのではないのでしょうか。それが、世代間の格差も含めた職場での人間関係を摩擦の多いものになっているのです。

金子雅臣によれば、「成果主義とは、本来は何物にもとらわれず、己の実力をそのまま発揮して、それが客観的に評価されるシステムであるはず」でした。しかし日本企業では、実力発揮のためには集団から疎まれないように迎合する「周囲からの同調圧力」に屈せざるをえません。個人主義に殉じようとする若者や女性にとっては、まさに受難の時代となっていました。

だから、「新しい制度への不安や、失われたものへの喪失感によるイライラは、ストレスとなって職場環境を悪化させている。そして、帰属への不安によって彼らの不満は増幅され、年功序列制度や集団主義への強烈的な回帰の願望を募らせている」のです(『職場いじめ』2007年、平凡社新書)

3-2. 非正規雇用の増大とチームワークの混乱

1995年の日経連による『新時代の「日本の経営」』という報告書を画期として、伝統的な日本の経営の終身雇用制は大きく変わり、その後、フリーターや派遣労働者が急速に増大していききました。つまり、「正社員」採用はごく一部のエリート幹部候補だけでいいのです。あとのルーチンワーク的な仕事は非正規雇用で十分まかなえるという財界の決意表明でもあったのです。そのことが10年以上経過して、品質管理上のトラブルや格差社会での貧困といった、企業にとっても社会全体にとってもみすごせない重大な問題を発生させました。

ちなみに、厚生労働省の『就業形態の多様化に関する総合実態調査』によれば、「正社員

以外の労働者」の比率は、1994年に22.8%だったのが2007年には37.8%にまで上昇しています。

この非正規雇用の増大は、たんに労働者の量的な変化だけではなく、各職場での構成員の多様化と質的な変化を引き起こしていると考えられます。それは、仕事をめぐる「人と人との間」のあり方が大きく変わったことを意味します。不安定な雇用が職場を殺伐とさせているというよりも、「人間的存在」にかかわる何かがこの国の産業分野で変わってきたのです。

たとえば、労働社会学者の伊原亮司が最近のトヨタの工場現場で観察した非正規労働者の姿を見てみましょう。

そこでは、「前後工程の進捗状況に気を配らず、ちょっとしたことに「気が利かず」、不良品を絶対に流さないという「辛抱強さ」が足りない労働者」や「他者意識が希薄で、気が利かず、責任感が乏しく、端から職場の行動規範を読もうとしない（読めない）人」が増えてきたということです。

非正規雇用の急増の結果、「堪え性のない」労働者や「暗黙のルール」を読めない労働者が現場に入り込み、職場の運営にも支障が出てきました。職場秩序の悪化と士気の低下によって「爆発寸前」の職場をいかにして維持するかが、深刻な経営問題となっているのです。(「トヨタと日産における管理と労働者の比較研究(3)」『岐阜大学地域科学部研究報告書第22号』2008年)

これらは、前に述べた人間関係重視の日本の経営における「気配り」や「責任感」による濃密な関係性が、消滅しつつある兆候だといえるでしょう。もちろんそれは、非正規労働者個人の資質によるものではないのです。かといって、経営側の「策略」によって生み出された矛盾とも言い切れません。日本の「あいだ」という構造が地殻変動を起こしているというのが本質なのです。

それでは最後に、この地殻変動のなかの「存在論的不安」とはいったい何なのかについて見てみることにしましょう。

4. 職場の人間関係の「存在論的不安」

4-1. 男性よりも女性の不安感が強い

『平成 19 年労働者健康状況調査報告』では、仕事の不安の第一位は「職場の人間関係」で、男性 30.4%、女性 50.5%となっています(不安を感じると答えた者を 100 とし、その原因を選択肢から三つ複数回答)。また別の調査では人間関係の悩みの対象は、男性では上司(タテ方向)が多いのに対して、女性では同性の同僚(ヨコ方向)が比較的多く見られます。

私は、従来の日本的経営は集团内部のヨコの関係(場への帰属)が、タテの秩序を支えていたと考えますが、これがどのように変化し不安感を生み出しているのかを検討したいと思います。

上司に対する悩み(不安)と同僚に対する悩みのちがいは、性別によって特徴づけるべきではないし、その男女差の理由もかんたんには答えが出ないでしょう。ただ、職場の人間関係は、単純化すればタテ方向とヨコ方向のからみ合いから構成されていて、それを理論的に考えるとかなり本質が見えてきます。

男性に多いタテ型(対上司)不安とは、会社の方針や業務命令、昇進・昇格を左右する業績査定など、経営と労働の関係をめぐって展開するものでしょう。日本型雇用の伝統が男性中心の家計維持に支えられている以上、自分の仕事ぶりが「上位者」によってどう「見られているか」がもっとも気になるのです。

最近話題になっている上司によるパワハラでは、解雇の脅威を含んだ雇用不安に直結するので、従業員の心理はタテ方向に向かっていきます。「上司のまなざし」は、直接的な雇用関係によるとても強制力の高いものです。この強制力が、職場の人間関係のいろいろな場面に現れて葛藤や摩擦を強めているので

す。

一方、女性に相対的に多いヨコ型(対同僚)不安では、直接の雇用不安が前面に出るというよりも、仲間感情のもつれや嫉妬心・見栄などの独特の対人意識が表現されているといえます。それは「昼食を一緒に食べる仲間」が職場で一番大事な人間関係だといわれたりすることでもわかるでしょう。

もちろん、雇用関係と無縁ではないのですが、「仲間から排除される」ことは職場での自分の存在位置を失う恐ろしいことなのです。「同僚のまなざし」が職場での不安感を生み出すのです。このような心の不安と雇用不安の関係を探ることが大事なのです。

4-2. 人間関係のタテとヨコの変化

中根千枝は、有名な『タテ社会の人間関係』(1967 年、講談社現代新書)のなかで、「組織構造としてのヨコの機能」=「職種」とは異なる、「場による集团内部に限定されたヨコ」について述べています。前者の「ヨコ」(職種)は、西欧近代社会が確立した契約精神による「資格」に基づく職種別組合(クラフトユニオン)に典型的に見られます。

中根は、「経営者側にも被雇用者側にも『職種』の制度が確立していない」から「タテ」の年功序列の制度が強くなるのだと言います。

このことは、現代の労働市場にもあてはまることで、職種別組合に基づく職務給の導入がとても難しいのです。それはまた、中根のいう後者の「ヨコ」である「仕事仲間とよばれるような、一つの仕事を協力して遂行する集団」「場の共有を媒介としている人々からなる小集団」(『タテ社会の力学』1978 年、講談社現代新書)こそが、日本の職場を伝統的に支えてきたことを意味します。

わたしが強調したいのは、この西欧型の職種による「ヨコ」ではなくて、「場の共有」による「ヨコ」の集团的関係が、日本的経営の

年功序列＝「タテ」の力学の根底にあるということです。

現代日本では、この「ヨコ」＝「人と人との間」が激しくゆらいでいるから、「タテ」の関係が対立的なものになっているのです。労使関係の悪化や「格差社会」（階級社会）の矛盾も、その深層には、ヨコの人間関係の「存在論的不安」があると考えられます。

ここから、前述した男性型のタテの「対上司不安」は、女性型のヨコの「対同僚不安」から説明できるのではないかと思います。たしかに「上司のまなざし」を恐れるのは、それが、労使関係や雇用不安を背景とした直接的な「権力」を意識させるからでしょう。これがヨコの関係に「転化」して「同僚のまなざし」に権力を与えているのだという考え方は、一見もっともらしく感じられます。

しかし、「同僚のまなざし」の真の恐ろしさは、「人と人との間」を切り裂き、妬みや恨みによる嫉妬心や見栄といった「存在論的不安」をかき立てることにあるのです。

同僚同士の関係が、その職場集団を管理する上司の心情をも支配します。そして同僚同士の仲間感情を傷つけてしまったり、彼らの協調性をまとめるのに失敗することで、上司は苛立ちと焦りの心理をつのらせます。同僚間の「職場いじめ」と上司による「パワハラ」は表裏一体の関係なのです。

これはまた、「職場の学校化」という言い方でも理解できるかもしれません。生徒同士の人間関係は、勉強や遊びや日常的な交流（男女間の恋愛問題も悩ましい）をめぐる、きわめて複雑なものになってきています。それをまとめていく立場にある先生（教師）は、ときには生徒同士の力関係を利用し、あるいはそれに翻弄されながら、いたって気まぐれな強圧的支配（権力）に訴えざるをえないのです。

このような学校生活に長期にわたって拘束されてきた若者が、会社での上司一部下の関

係を先生－生徒の関係と同一視するのです。そこでもまた、生徒同士のいじめと先生の専制が再現されるのです。

その根底にあるのは、「（仕事）仲間」による「人と人との間」における「存在論的不安」です。「あいだ」の構造の歴史的地殻変動が、職場や学校の人間関係を激震させているといえるでしょう。

4-3. 「存在論的不安」は超克できるのか

和辻哲郎によれば、日本語の「存在」とは人間関係の間柄において「ある」ことです。その間柄の構造が現代日本において根本的な危機に陥っているのです。職場ではコミュニケーションやチームワークのあり方が、若者を中心にいままでのしくみでは対応できないほどになっています。職場の不安は人間存在の根幹にかかわって生じているのです。

ところで、本報告でいう「存在論的不安」について、ひきこもり問題の研究者である石川良子は、ギデンズに依拠しながらつぎのように述べています。「実存的問題を常に直視し、答えを与えられないでいるということが、存在論的に不安だということ」であり、「実存的問題とは、通常であれば隠蔽されているが、何らかの危機に晒されたときに剥き出しになる」問いです。「日常的には強く意識せずにすんでいるようなことを意識せずにはいられない」状態が存在論的不安なのです。（『ひきこもりの〈ゴール〉』2007年、青弓社）

2で見た美容師見習いの女性は、普通の人たちにとって「通常であれば隠蔽されている」実存的問題が、パニック障害や自殺未遂というかたちで「剥き出し」になった危機的な事例です。この存在論的不安が、現代日本における職場の人間関係や雇用不安にとって、どんな位置を占めるのかについて述べて小論を閉じたいと思います。

金融不安の拡大と雇用不安の深刻化は、日本において見れば、つぎの三つの要因から

なっているといえます。労働市場や人事制度などの「構造論的要因」、景気変動や経済動向の「循環論的要因」、そして職場の実存的問題である「存在論的要因」です。

この三者は相互にからまりあって、どれが根本的な規定要因であるのかを確定することがとてもむずかしいものです。前の二者は、「構造改革」や「金融財政政策」などの人為的な制度によって多少とも目に見えるかたちになります。しかし、「存在論的要因」は、とすれば「心の問題」として自己責任やスピリチュアルな対応を迫られてしまいます。

たしかに本報告の時点では、不況の深刻化にともない「派遣切り」やさらには正社員の雇用削減も本格化しようとしています。バブル崩壊後の90年代不況とは、本質的に経済状況が異なるのです。そのことが、「生活の不安」から「心の不安」にいたるまで、国民の不安感に深刻な影響を与えはじめています。

わたしは、制度設計や社会政策による時代状況の変革には限界があると思います。ここでは詳しく論じられませんでした。『肥大化

する自己』が日本の「人と人との間」の間柄を深層から変容させようとしているのです。それが、実存的な存在論的不安となって、いたる所で噴出しています。職場の人間関係は、まさにその不安の修羅場だといえるでしょう。

働くということが、人間のあり方に深く関係している職場では、制度的変革よりも、その変革に吹き込む「魂」としての精神性が必要なのです。

そのためには、日本近代の総決算ともいうべき「精神的超克」を成し遂げねばならないのです。日本的経営の安易な復権や干からびたグローバリゼーションでは、時代はもはや動きません。いま一度、知識人は日本の思想史的伝統を深刻に反省し、時代を切り拓く学問的精神を鍛え直す覚悟をしなくてはなりません。

西欧哲学の伝統である「オントロジー」としての「存在論」ではなく、和辻哲郎のいう「実践的行為連関としての間柄」に基づく日本語の「存在論」が求められているのです。